

Information sur les postes permanents disponibles

Art. L.124-23. L'entreprise utilisatrice doit porter à la connaissance des salariés liés par un contrat de mise à disposition la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise sous contrat à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà dans l'entreprise pour les salariés liés par un contrat de travail à durée indéterminée.

Autres dispositions législatives relatives au travail temporaire

Sanctions pénales

Art. L.152-2. Toute infraction aux dispositions de l'article L.124-1 est punie d'une amende de 3 750 € et, en cas de récidive, d'une amende de 7 500 € et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Est puni des mêmes peines :

- 1° - Tout entrepreneur de travail temporaire qui aura :
- Mis un salarié temporaire à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu avec celui-ci dans le délai prévu à l'article L.124-3 un contrat écrit de mise à disposition ;
 - Embauché un salarié temporaire sans avoir adressé à celui-ci dans le délai prévu à l'article L.124-4 un contrat écrit ou en ayant conclu un contrat ne comportant pas les mentions prévues aux 1° et 3° de l'article L.124-4 ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte ;
 - Exercé son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article L.124-10 ;
 - Exercé son activité sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L.124-8 ;
 - Méconnu l'obligation de proposer au salarié temporaire un ou des contrats dans les conditions prévues à l'article L.124-22 ;
 - Méconnu en connaissance de cause les dispositions du premier alinéa de l'article L.124-4-2 ;

2° - Tout utilisateur qui aura :

- Méconnu les dispositions des articles L.124-2, L.124-2-1, L.124-2-2, L.124-2-3, L.124-2-7 et L.124-7, troisième alinéa ;
- Recouru à un salarié temporaire sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire, dans le délai prévu à l'article L.124-3, un contrat écrit de mise à disposition ou ayant omis de communiquer, dans le contrat de mise à disposition, l'ensemble des éléments de rémunération conformément aux dispositions du 6° de l'article L.124-3 ;
- Dans les cas prévus au premier alinéa et au 1° du deuxième alinéa du présent article, le tribunal peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité

d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux ans à dix ans. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L.124-13-1 sont applicables.

Publication du jugement

Art. L.152-2-1. Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, l'affichage du jugement aux portes de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

Infraction à l'interdiction d'exercer

Art. L.152-2-2. Sont passibles d'une amende de 6 000 € et d'un emprisonnement de six mois ou de l'une de ces deux peines seulement ceux qui, directement ou par personne interposée, auront contrevenu à l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire prévue à l'article L.152-2.

Marchandage

Art. L.125-1. Toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluider l'application des dispositions de la loi, de règlement ou de convention ou accord collectif de travail, ou marchandage, est interdite.

Les associations d'ouvriers qui n'ont pas pour objet l'exploitation des ouvriers les uns par les autres ne sont pas considérées comme marchandage.

Art. L.125-3. Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'oeuvre est interdite sous peine des sanctions prévues à l'article L.152-3 dès lors qu'elle n'est pas effectuée dans le cadre des dispositions du livre 1^{er}, titre II, chapitre IV du présent code relatives au travail temporaire.

Les articles L.124-4-6, L.124-4-7, L.124-9, L.124-12, L.124-14, L.341-3, le quatrième alinéa de l'article L.422-1, ainsi que les articles 23 à 27 de la loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 (L.412-3 et suivants du Code de la sécurité sociale) sur le travail temporaire sont applicables aux opérations de prêt de main-d'oeuvre à but non lucratif.

Art. L.125-3-1. Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Art. L.152-3. Toute infraction aux dispositions des articles L.125-1 et L.125-3 est punie d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 € ou de l'une de ces deux peines seulement.

Le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité de sous-entrepreneur de main-d'oeuvre pour une durée de deux ans à dix ans.

Sont passibles d'une amende de 12 000 € et d'un emprisonnement de douze mois ou de l'une de ces deux peines seulement, ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à l'interdiction prononcée en application de l'alinéa qui précède.

Dans tous les cas, le tribunal peut ordonner, aux frais de la personne condamnée, l'affichage du jugement aux portes des établissements de l'entreprise et sa publication dans les journaux qu'il désigne.

Formation à la sécurité

Art. L.230-2. I - Le chef d'établissement prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les travailleurs temporaires. Ces mesures comprennent des actions de prévention des risques professionnels, d'information et de formation ainsi que la mise en place d'une organisation et de moyens adaptés. Il veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

Sans préjudice des autres dispositions du présent code, lorsque dans un même lieu de travail les travailleurs de plusieurs entreprises sont présents, les employeurs doivent coopérer à la mise en oeuvre des dispositions relatives à la sécurité, à l'hygiène et à la santé selon des conditions et des modalités définies par décret en Conseil d'Etat.

II - Le chef d'établissement met en oeuvre les mesures prévues au I ci-dessus sur la base des principes généraux de prévention suivants :

- a) Eviter les risques ;
- b) Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- c) Combattre les risques à la source ;
- d) Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- e) Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;

f) Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;

g) Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment en ce qui concerne les risques liés au harcèlement moral, tel qu'il est défini à l'article L.122-49 ;

h) Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;

i) Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

III - Sans préjudice des autres dispositions du présent code, le chef d'établissement doit, compte tenu de la nature des activités de l'établissement :

a) Evaluer les risques pour la sécurité et la santé des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail ; à la suite de cette évaluation et en tant que de besoin, les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production mises en oeuvre par l'employeur doivent garantir un meilleur niveau de protection de la sécurité et de la santé des travailleurs et être intégrées dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement ;

b) Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, prendre en considération les capacités de l'intéressé à mettre en oeuvre les précautions nécessaires pour la sécurité et la santé ;

c) Consulter les travailleurs ou leurs représentants sur le projet d'introduction et l'introduction de nouvelles technologies mentionnées à l'article L.432-2, en ce qui concerne leurs conséquences sur la sécurité et la santé des travailleurs.

Art. L.230-5. Le directeur départemental du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'inspecteur du travail constatant une situation dangereuse résultant d'un non-respect des dispositions de l'article L.230 2, peut mettre en demeure les chefs d'établissement de prendre toutes mesures utiles pour y remédier. Cette mise en demeure est faite par écrit, datée et signée et fixe un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation. Si, à l'expiration de ce délai, l'inspecteur du travail constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal au chef d'établissement, qui est alors puni d'une peine de police.

Art. L.231-3-1. Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité, au bénéfice des travailleurs qu'il embauche, de ceux qui changent de poste de travail ou de technique, des travailleurs liés par un contrat de travail temporaire en application des articles L.124-2 et L.124-2-1 à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention et, à la demande du médecin du travail, de ceux qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours. Cette formation doit être répétée périodiquement dans des conditions fixées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif.

Le comité d'entreprise ou d'établissement et le comité d'hygiène et de sécurité ou, dans les entreprises où il n'existe pas de comité d'entreprise, les délégués du personnel sont obligatoirement consultés sur les programmes de formation et veillent à leur mise en oeuvre effective. Ils sont également consultés sur le programme et les modalités pratiques de la formation renforcée prévue au cinquième alinéa du présent article et sur les conditions d'accueil des salariés aux postes définis par le même alinéa.

Le financement de ces actions est à la charge de l'employeur qui ne peut l'imputer sur la participation prévue à l'article L.950-1 que pour les actions de formation définies à l'article L.940-2.

En fonction des risques constatés, des actions particulières de formation à la sécurité sont également conduites dans certains établissements avec le concours, le cas échéant, des organismes professionnels d'hygiène et de sécurité visés à l'article L.231-2 (4°) et des services de prévention des caisses régionales d'assurance maladie de la sécurité sociale.

L'étendue de l'obligation établie par le présent article varie selon la taille de l'établissement, la nature de son activité, le caractère des risques qui y sont constatés et le type des emplois occupés par les salariés concernés. Sans préjudice de l'interdiction figurant au 2° de l'article L.122-3 et au 2° de l'article L.124-2-3 du présent code, les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et les salariés sous contrat de travail temporaire affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, eu égard à la spécificité de leur contrat de travail, bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés. La liste de ces postes de travail est établie par le chef d'établissement, après avis du médecin du travail et du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ; elle est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail.

Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés sous contrat de travail temporaire, déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice donne aux salariés concernés toutes informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité...

Art. L.231-8. ... L'existence de la faute inexcusable de l'employeur défini à l'article L.452-1 du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés sous contrat à durée déterminée et les salariés mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, victimes d'un accident de travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article L.231-3-1.

Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail

Art. L.236-2. Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des salariés de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité. Il a également pour mission de veiller à l'observation des prescriptions législatives et réglementaires prises en ces matières...

Publicité des entreprises de travail temporaire

Art. L.311-4. ... Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci doivent mentionner expressément la dénomination de ces entreprises et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

Emploi des étrangers

Art. L.341-3. Le contrat de travail temporaire régi par le chapitre IV du titre II du livre 1^{er} du présent code ne peut pas être assimilé au contrat de travail prévu à l'article précédent et qui permet l'entrée en France d'un étranger pour exercer une activité salariée.

Un contrat de travail temporaire ne peut permettre à un étranger d'obtenir en vue du premier exercice d'une activité salariée en France le titre prévu à l'article L.341-6 lorsque la possession de celui-ci est exigée en vertu de traités ou d'accords internationaux.

Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service doit s'effectuer hors du territoire français.

Détachement par une ETT étrangère

Art. L.341-5. Sous réserve des traités et accords internationaux, lorsqu'une entreprise non établie en France effectue sur le territoire national une prestation de services, les salariés qu'elle détache temporairement pour l'accomplissement de cette prestation sont soumis aux dispositions législatives, réglementaires et conventionnelles applicables aux salariés employés par les entreprises de la même branche, établies en France, en matière de sécurité sociale, de régimes complémentaires interprofessionnels ou professionnels relevant du titre III du livre VII du code de la sécurité sociale, de rémunération, de durée du travail et de conditions de travail, dans les limites et selon des modalités déterminées par décret (art. D.341-5, D.341-5-1, D.341-5-6, D.341-5-8, en page 29).

Délégués syndicaux

Effectif dans l'entreprise de travail temporaire

Art. L.412-3. Pour l'application dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectif prévues au présent chapitre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Effectif dans l'entreprise utilisatrice

Art. L.412-5. ... Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

Communications syndicales

Art. L.412-8. ... Dans les entreprises de travail temporaire, les communications syndicales portées sur le panneau d'affichage doivent être remises aux salariés temporaires en mission ou adressées par voie postale, aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire, au moins une fois par mois.

Electorat dans l'entreprise de travail temporaire

Art. L.412-14. Le ou les délégués syndicaux doivent être âgés de dix-huit ans accomplis, travailler dans l'entreprise depuis un an au moins et n'avoir encouru aucune des condamnations prévues aux articles L.5 et L.6 du Code électoral...

Dans les entreprises de travail temporaire la condition d'ancienneté prévue à l'alinéa précédent est fixée à six mois pour les travailleurs temporaires. Elle est appréciée en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement...

Licenciement

Art. L.412-18. ... L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue ci-dessus.

La règle prévue à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article L.423-10.

Heures de délégation

Art. L.412-20. ... Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué syndical salarié temporaire pour l'exercice de son mandat sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il avait été désigné comme délégué syndical.

Délégués du personnel

Effectif dans l'entreprise utilisatrice

Art. L.421-2. Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu...

Effectif dans l'entreprise de travail temporaire

Art. L.421-3. Pour l'appréciation dans les entreprises de travail temporaire des conditions d'effectifs prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Réclamations

Art. L.422-1. ... Dans les entreprises utilisatrices de salariés liés par un contrat de travail temporaire au sens du chapitre IV du titre II du livre premier du présent code, ceux-ci peuvent faire présenter, par les délégués du personnel des entreprises utilisatrices, dans les conditions fixées au présent titre, leurs réclamations individuelles et collectives concernant l'application des dispositions des articles L.124-4-2, L.124-4-6 et L.124-4-7. Les délégués du personnel peuvent prendre connaissance des contrats définis à l'article L.124-3, passés avec les entreprises de travail temporaire, pour la mise à disposition de salariés temporaires...

Elections

Art. L.423-3. ... Sans préjudice des dispositions qui précèdent, dans les entreprises de travail temporaire, la répartition des sièges de délégués du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire...

Art. L.423-9. Dans les entreprises de travail temporaire les conditions d'ancienneté prévues aux articles L.423-7 et L.423-8 sont fixées pour les salariés temporaires, à trois mois en ce qui concerne l'électorat et six mois en ce qui concerne l'éligibilité. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Art. L.423-10. Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant par l'article L.423-9 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

- Les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;

- . Les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

Heures de délégation

Art. L.424-1. ... Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un délégué du personnel titulaire, pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire.

Licenciement

Art. L.425-1. ...L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat à ces fonctions est soumise à la procédure définie au présent article...

Comité d'entreprise

Effectif dans l'entreprise utilisatrice

Art. L.431-2. ... Les salariés sous contrat à durée déterminée, les salariés sous contrat de travail intermittent, les travailleurs mis à la disposition de l'entreprise par une entreprise extérieure, y compris les travailleurs temporaires, sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

Toutefois, les salariés sous contrat à durée déterminée, sous contrat de travail temporaire ou mis à disposition

par une entreprise extérieure sont exclus du décompte des effectifs lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu...

Effectif dans l'entreprise de travail temporaire

Art. L.431-8. Pour l'appréciation, dans les entreprises de travail temporaire, des conditions d'effectif prévues au présent titre, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaires pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

Communication au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice

Art. L.432-4-1. Chaque trimestre, dans les entreprises d'au moins trois cents salariés et chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise informe le comité d'entreprise de la situation de l'emploi qui est analysée en retraçant, mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître le nombre de salariés sous contrat de travail à durée indéterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée, le nombre de salariés sous contrat de travail à temps partiel, le nombre de salariés sous contrat de travail temporaire, le nombre de salariés appartenant à une entreprise extérieure. Le chef d'entreprise doit également présenter au comité les motifs l'ayant amené à recourir aux quatre dernières catégories de personnel susmentionnées. Il lui communique enfin le nombre des journées de travail effectuées, au cours de chacun des trois ou six derniers mois, par les salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ainsi que le nombre des contrats d'insertion en alternance mentionnés aux articles L.981-1, L.981-6 et L.981-7. A cette occasion, le chef d'entreprise est tenu, à la demande du comité, de porter à sa connaissance tous les contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés sous contrat de travail temporaire ainsi qu'avec les établissements de travail protégé lorsque les contrats passés avec ces établissements prévoient la formation et l'embauche par l'entreprise de travailleurs handicapés.

Lorsque, entre deux réunions du comité prévues à l'alinéa ci-dessus, le nombre des salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au premier alinéa de l'article L.434-3 si la majorité des membres du comité le demande.

Lors de cette réunion, le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise le nombre de salariés sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail effectuées par les intéressés depuis la dernière communication d'informations effectuée à ce sujet par le chef d'entreprise.

Lorsque le comité d'entreprise a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat de travail à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, il peut décider de saisir l'inspecteur du travail afin que celui-ci effectue les constatations qu'il estime utiles.

Sans préjudice des compétences qu'il détient en vertu des articles L.611-1 et L.611-10, l'inspecteur du travail adresse à l'employeur le rapport de ses constatations. L'employeur communique ce rapport au comité d'entreprise en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail dans laquelle il précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en oeuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

A défaut de comité d'entreprise, les délégués du personnel peuvent exercer les attributions conférées au comité d'entreprise pour l'application de l'alinéa précédent.

Elections

Art. L.433-2. ... Dans les entreprises de travail temporaire, et sans préjudice des dispositions ci-dessus, la répartition des sièges des membres du comité d'entreprise peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Art. L.433-6. Dans les entreprises de travail temporaire les conditions d'ancienneté prévues aux articles L.433-4 et L.433-5 sont fixées, pour les salariés temporaires, à trois mois en ce qui concerne l'électorat et à six mois en ce qui concerne l'éligibilité. Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Art. L.433-7. Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant à l'article L.433-6 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.

Toutefois, cessent de remplir ces conditions d'électorat et d'éligibilité :

- les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendent plus bénéficier d'un nouveau contrat ;
- les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux par de nouveaux contrats.

Heures de délégation

Art. L.434-1. ... Dans les entreprises de travail temporaire, les heures de délégation utilisées entre deux missions, conformément à des dispositions conventionnelles, par un membre titulaire du comité d'entreprise pour l'exercice de son mandat, sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu membre titulaire du comité d'entreprise.

Licenciement

Art. L.436-1. ... L'interruption du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification faite par lui du non-renouvellement de la mission d'un travailleur temporaire, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat à ces fonctions ou représentant syndical, est soumis à la procédure définie au présent article...

Participation des salariés

Art. L.442-1. Toute entreprise employant habituellement au moins cinquante salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations de la présente section, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer aux résultats de l'entreprise.

Pour l'application des dispositions qui précèdent, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Art. L.444-4. Tous les salariés d'une entreprise compris dans le champ des accords d'intéressement et de participation prévus aux chapitres Ier et II du présent titre ou des plans d'épargne prévus au chapitre III du même titre doivent pouvoir bénéficier de leurs dispositions. Toutefois, une condition d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe défini à l'article L.444-3 peut être exigée. Elle ne peut excéder trois mois. Pour la détermination de l'ancienneté éventuellement requise, sont pris en compte tous les contrats de travail exécutés au cours de la période de calcul et des douze mois qui la précèdent. Le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou dans le groupe défini à l'article L.444-3 qui l'emploie s'il a été mis à la disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée totale d'au moins soixante jours au cours du dernier exercice.

La condition maximale d'ancienneté de trois mois, prévue à l'alinéa précédent, remplace de plein droit, à compter de la date de publication de la loi n° 2001-152 du 19 février 2001 sur l'épargne salariale, toute condition maximale d'ancienneté supérieure figurant dans les accords d'intéressement et de participation et dans les règlements de plan d'épargne d'entreprise en vigueur à cette même date.

Formation

Participation des employeurs à la formation professionnelle continue

Art. L.951-1. Les employeurs occupant au minimum dix salariés doivent consacrer au financement des actions définies à l'article L.950-1 un pourcentage minimal de 1,2 p. 100 du montant, entendu au sens des règles prévues aux chapitres I^{er} et II du titre IV du livre II du Code de la sécurité sociale, ou aux chapitres II et III du titre II du livre VII du Code rural, pour les employeurs de salariés visés à l'article 1144 dudit code, des rémunérations versées pendant l'année en cours. Ce pourcentage est porté à 1,4 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1992 et à 1,5 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1993. Pour les entreprises de travail temporaire, le taux est fixé à 2 p. 100 ; dans ce dernier cas, il s'applique, à compter du 1^{er} janvier 1992, aux rémunérations versées pendant l'année en cours, quelles que soient la nature et la date de la conclusion des contrats de travail.

Dans le cadre de l'obligation définie à l'alinéa précédent :

1° - Les employeurs effectuent un versement au moins égal à 0,15 p. 100 des rémunérations de l'année de référence à un organisme paritaire agréé par l'Etat au titre du congé individuel de formation. Ce pourcentage est porté à 0,20 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1993 ; pour les entreprises de travail temporaire, le taux est porté à 0,30 p. 100 à compter du 1^{er} janvier 1992 ;

Des accords de branches étendus tels que mentionnés à l'article L.932-2 définissent les conditions dans lesquelles une partie de ce versement, ne pouvant excéder 50 p. 100 de celui-ci, est attribuée à l'organisme collecteur paritaire agréé de la branche professionnelle concernée et est affectée au capital de temps de formation.

Les sommes ainsi perçues au titre du plan de formation doivent être individualisées dans les comptes de l'organisme collecteur.

Un décret du Conseil d'Etat précise les modalités d'application des deux alinéas ci-dessus.

2° - Les employeurs consacrent 0,30 p. 100 des rémunérations de l'année précédente majorés du taux d'évolution du salaire moyen par tête aux contrats d'insertion en alternance.

Les pourcentages mentionnés aux deux alinéas ci-dessus peuvent être revalorisés par la loi après consultation de la commission permanente du Conseil national de la formation professionnelle, de la promotion sociale et de l'emploi prévue à l'article L.910-1.

Sous réserve des dispositions qui précèdent et de celles de l'article L.951-5, les employeurs s'acquittent de l'obligation prévue à l'article L.950-1 :

1° - En finançant des actions de formation ou des actions permettant de réaliser un bilan de compétences ou de validation des acquis de l'expérience au bénéfice de leurs personnels dans le cadre d'un plan de formation dans les conditions définies aux articles L.933-3 et L.933-1 et au titre des congés de formation prévus à l'article L.931-1 ;

2° - En contribuant au financement d'un fonds d'assurance-formation créé en application de l'article L.961-8 ;

3° - En finançant des actions de formation au bénéfice de travailleurs privés d'emploi, organisées dans des centres de formation conventionnés par l'Etat ou par les régions, en application de l'article L.941-1 ci-dessus ;

4° - En effectuant, dans la limite de 10 p. 100 du montant de la participation à laquelle ils sont tenus au titre de l'année en cours, des versements à des organismes de formation dont le programme annuel d'actions, d'études, de recherche et d'expérimentation est agréé soit au plan national en raison de son intérêt pour la formation professionnelle continue des travailleurs, soit par le représentant de l'Etat dans la région en raison de son intérêt sur le plan régional après avis du comité de coordination régional de l'emploi et de la formation professionnelle, compétent, en conformité avec les objectifs définis au premier alinéa de l'article L.900-1. Cet agrément est prononcé pour un an. Il est éventuellement renouvelé au vu d'un rapport faisant ressortir l'activité des organismes concernés au cours de l'exercice écoulé.

5° - En contribuant au financement des dépenses de fonctionnement des conventions de conversion prévues à l'article L.322-3.

6° - En finançant les actions de formation prévues à l'article L.122-28-7.

Sont regardées comme des actions de formation au sens du 1° et du 3° du présent article et peuvent également faire l'objet d'un financement soit par les fonds d'assurance-formation, soit dans le cadre des dispositions de l'article L.951-5, les formations destinées à permettre aux cadres bénévoles du mouvement coopératif, associatif ou mutualiste d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs responsabilités.

Formation en alternance

Les articles L.980-1 et L.980-2 du code du travail sont complétés par les dispositions suivantes :

Art. L.981-1. ...Les entreprises de travail temporaire peuvent également embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans les conditions définies au présent article. Les activités professionnelles en relation avec les enseignements reçus sont alors exercées dans le cadre des missions régies par le chapitre IV du titre II du livre premier.

Accident du travail

Code de la sécurité sociale

Art. L.241-5-1. Pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à la disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident et de la maladie professionnelle définis aux articles L.411-1 et L.461-1 est mis, pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice si celle-ci, au moment de l'accident, est soumise au paiement des cotisations mentionnées à l'article L.241-5. En cas de défaillance de cette dernière, ce coût est supporté intégralement par

l'employeur. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le juge procède à une répartition différente, en fonction des données de l'espèce.

Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque l'entreprise utilisatrice est une collectivité, un établissement ou une entreprise auxquels est accordée l'autorisation d'assumer la charge totale ou partielle de la réparation des accidents du travail en vertu des articles L.413-13 ou L.413-14.

Dans le cas où le salarié intérimaire engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas et les modalités d'application du présent article et notamment la part du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mise à la charge de l'entreprise utilisatrice ainsi que les documents que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent s'adresser, sur leur demande.

Art. L.412-3. Pour l'application aux entreprises de travail temporaire des dispositions de l'article L.242-7, il est tenu compte des mesures de prévention ou de soins et des risques exceptionnels qui caractérisent les entreprises utilisatrices recourant aux services desdites entreprises de travail temporaire.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à une action en remboursement de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice, ou, inversement, de celle-ci contre l'entreprise de travail temporaire, en cas d'imposition d'une cotisation supplémentaire ou d'octroi d'une ristourne.

Art. L.412-4. Sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur en exécution des dispositions de l'article L.441-1, la victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer l'utilisateur.

L'utilisateur doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont il a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise.

Pour l'application de la présente section, est considéré comme lieu de travail au sens de l'article L.411-2, tant le ou les lieux où s'effectue la mission que le siège de l'entreprise de travail temporaire.

Art. L.412-5. Le recours ouvert, par le deuxième alinéa de l'article L.471-1 du présent code, à la caisse primaire d'assurance maladie peut également être dirigé contre l'utilisateur dans le cas où ce dernier a contrevenu à l'obligation mise à sa charge par le deuxième alinéa de l'article L.412-4.

Art. L.412-6. Pour l'application des articles L.452-1 à L.452-4, l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction, au sens desdits articles, à l'employeur. Ce dernier demeure tenu des obligations prévues audit article sans préjudice de l'action en remboursement qu'il peut exercer contre l'auteur de la faute inexcusable.

Art. L.412-7. Pour l'application de l'article L.452-5 lorsque l'accident du travail a eu pour cause une faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs préposés, ceux-ci sont substitués à l'employeur ou aux préposés de celui-ci.

Voir également les articles R.242-6-1, R.242-6-2, et R.242-6-3, en page 32.

Dispositions réglementaires

Déclaration d'activité

Art. R.124-1. La déclaration prévue à l'article L.124-10 doit comporter les mentions suivantes :

- a) L'indication de l'opération qui est envisagée : création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité ;
- b) le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ;
- c) La date d'effet de l'opération envisagée ;
- d) Les noms, prénoms, domicile et nationalité du ou des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe concernés ;
- e) La désignation de l'organisme auquel l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur ;
- f) Les domaines géographique et professionnel dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à la disposition d'utilisateurs ;
- g) Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

La déclaration, datée et signée par le chef d'entreprise, est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre dont relève le siège de l'entreprise. Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspecteur du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

Art. R.124-2. L'inspecteur du travail et de la main-d'oeuvre, après s'être assuré de la conformité de la déclaration avec les prescriptions de l'article R.124-1 ci-dessus, en retourne un exemplaire revêtu de son visa à l'expéditeur dans la quinzaine de la réception.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ne peut précéder la réception du document mentionné à l'alinéa précédent ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

Relevé des contrats

Art. R.124-4. (Décr. n° 94-852 du 29 sept. 1994). Pour l'application de l'article L.124-11, l'entrepreneur de travail temporaire est tenu d'adresser, avant le 20 de chaque mois, aux organismes mentionnés à l'article L.351-21 le relevé des contrats de travail conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

Ce relevé, qui doit être conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail, comporte pour chacune des entreprises utilisatrices :

1° - La raison sociale de l'entreprise, l'adresse et l'activité principale de l'établissement pour lequel travaille le salarié, l'adresse du lieu d'exécution de la mission si celle-ci diffère de l'adresse de l'établissement ainsi que, à titre facultatif, le numéro Siret ou, à défaut, le numéro Siren.

2° - Pour chaque salarié mis à la disposition de l'entreprise, les nom, prénom, numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, code postal de la commune de résidence, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission et, pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de début et la date de fin de cette mission si celle-ci s'est achevée au cours dudit mois ou pour chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date du début de cette mission. Ce relevé comporte également, pour chaque salarié et aux fins de contrôle du droit au revenu de remplacement, le montant de la rémunération brute mensuelle figurant sur le bulletin de paie ou versée pour chaque mission. (entrée en vigueur au 1^{er} juillet 1995).

Une liste distincte est établie pour chaque établissement accueillant un ou des salariés mis à la disposition de l'entreprise.

Les organismes gestionnaires de l'assurance chômage mentionnés à l'article L.351-21 sont tenus de fournir aux directions départementales du travail et de l'emploi, dans les meilleurs délais, le relevé prévu à l'article L.124-11.

Art. R.124-4-1. Les entreprises de travail temporaire sont tenues d'afficher dans chacun de leurs établissements un avis informant les salariés sous contrat de travail temporaire :

- a) De la communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrats de travail temporaire établis en application des articles L.124-11 et R.124-4 aux organismes mentionnés à l'article L.351-21 et au directeur départemental du travail et de l'emploi.
- b) Du droit d'accès prévu à l'article 34 de la loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 qui pourront exercer les intéressés auprès de ces derniers organismes et des directions départementales du travail et de l'emploi.

Agriculture

Art. R.124-5. A l'égard des entreprises de travail temporaire ayant exclusivement pour objet de mettre des salariés à la disposition d'entreprises utilisatrices entrant dans le champ d'application des articles 1144, 1149 et 1152 du Code rural, (utilisant les services des salariés définis à l'art. L.722-20, 1° à 3°, 6° et 7° du Code rural), les attributions conférées aux inspecteurs du travail et de la main-d'oeuvre par le présent décret sont exercées par les inspecteurs des lois sociales en agriculture.

Garantie financière

Dispositions générales

Art. R.124-7. La garantie exigée par l'article L.124-8 ne peut résulter que d'un engagement de caution unique pris par une société de caution mutuelle régie par les dispositions de la loi du 13 mars 1917 ou un organisme de garantie collective agréé par le Ministre chargé du Travail et le Ministre chargé de l'Economie, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Art. R.124-8. La garantie prévue à l'article L.124-8 a exclusivement pour objet d'assurer :

1° - Le paiement aux salariés mis à la disposition d'utilisateurs par une entreprise de travail temporaire, de leur salaire et des accessoires de celui-ci, de l'indemnité de précarité d'emploi et de l'indemnité compensatrice de congés payés ;

2° - Le paiement aux organismes de sécurité sociale ou autres institutions sociales, des cotisations obligatoires dues pour lesdits salariés ainsi que, le cas échéant, les remboursements de prestations prévus dans les cas où l'employeur n'a pas acquitté les cotisations dues dans les délais prescrits.

Art. R.124-9. Le montant de la garantie financière est calculé, pour chaque entreprise de travail temporaire, en pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes réalisé au cours du dernier exercice social et certifié par un expert comptable dans les six mois de la clôture de l'exercice. Si le dernier exercice social a une durée inférieure ou supérieure à douze mois, le chiffre d'affaires enregistré au cours de cet exercice est proportionnellement augmenté ou réduit pour être évalué sur douze mois.

Le montant de la garantie, qui peut être révisé à tout moment et doit faire l'objet d'un réexamen chaque année, ne doit pas être inférieur à 8 p. 100 du chiffre d'affaires, ni, en tout cas, à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

Art. R.124-10. En cas d'absorption ou de fusion d'entreprises de travail temporaire, le montant de la garantie de l'entreprise ainsi formée ne peut être inférieur au montant des garanties cumulées desdites entreprises. En cas d'apport partiel d'actif, la garantie de l'entreprise bénéficiaire de l'apport devra être augmentée en fonction de l'augmentation du chiffre d'affaires résultant de l'apport.

En cas de scission d'une entreprise de travail temporaire, le montant de sa garantie est ventilé entre les entreprises issues de la scission, proportionnellement à leur chiffre d'affaires.

Art. R.124-11. L'entreprise de travail temporaire doit être en possession, pour chacun de ses établissements, d'une attestation de garantie délivrée par le garant, indiquant notamment le nom et l'adresse de celui-ci, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée. Cette attestation de garantie est tenue à la disposition de l'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et institutions sociales mentionnés à l'article R.124-8.

L'entreprise de travail temporaire adresse, dans les dix jours après l'obtention ou le renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la direction départementale du travail et de l'emploi ou, pour les professions agricoles, au service départemental du travail et de la protection sociale agricoles, ainsi qu'aux organismes de sécurité sociale et institutions sociales compétents pour chacun des établissements concernés.

Art. R.124-12. Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de faire figurer sur tous documents concernant leur entreprise, notamment sur les contrats de travail qui les lient à chacun des salariés mis à la disposition d'un utilisateur et les contrats de mise à disposition qu'ils concluent avec les utilisateurs, le nom et l'adresse de leur garant ainsi que la référence à l'article L.124-8 du Code du travail. Ces mêmes indications, ainsi que les dates de prise d'effet et d'échéance de la garantie, doivent être affichées de manière visible dans les locaux de leurs établissements.

Art. R.124-13. Un arrêté conjoint du ministre chargé du travail, du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé de l'agriculture fixe les modèles des attestations prévues à l'avant-dernier alinéa de l'article L.124-8 et à l'article R.124-11.

Dispositions particulières aux différents modes de garantie

Art. R.124-14. La garantie financière prévue à l'article R.124-7 ne peut être donnée par des sociétés de caution mutuelle que si celles-ci ont pour objet unique de garantir les créances définies à l'article R.124-8.

Art. R.124-15. L'engagement de caution prévu à l'article R.124-7 ne peut être pris par un organisme de garantie collective agréé, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution que si l'organisme, l'entreprise, la banque ou l'établissement financier peut légalement exercer son activité en France.

Art. R.124-16. L'engagement de caution doit faire l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'entreprise de travail temporaire.

Ce contrat doit stipuler la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2021 à 2024 du Code civil.

Le contrat est tenu, au siège de l'entreprise de travail temporaire, à la disposition de l'inspecteur du travail compétent et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales.

Mise en œuvre de la garantie

Art. R.124-17. L'entrepreneur de travail temporaire est regardé comme défaillant au sens de l'article L.124-8 lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure, il n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article R.124-8.

La mise en demeure peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou d'une institution

sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles ; elle est faite par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le garant est informé par le créancier, soit par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, soit par lettre remise, dont il est délivré récépissé, de l'envoi de la mise en demeure.

L'entrepreneur de travail temporaire est également regardé comme défaillant lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le gérant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le représentant des créanciers ou par le liquidateur.

Art. R.124-18. Dès la constatation de la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, tout titulaire de l'une des créances définies à l'article R.124-8 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise au destinataire, dont il est délivré récépissé.

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le représentant des créanciers ou le liquidateur adresse au garant, dans le délai de dix jours suivant le prononcé du jugement et dans les formes prévues à l'alinéa précédent, un relevé, visé par le juge commissaire, des salaires et cotisations impayés, précisant les droits de chacun des créanciers et éventuellement les sommes versées par ses soins.

Art. R.124-19. Le garant doit payer les sommes dues dans les dix jours suivant la réception de la demande de paiement.

Lorsque le reliquat des paiements demandés excède le montant de la garantie financière, les créances de même nature sont réglées au marc le franc.

Art. R124-20. Si le garant conteste l'existence, l'exigibilité ou le montant de la créance, le salarié ou l'organisme social peut l'assigner directement devant les juridictions compétentes.

Art. R.124-21. Le garant qui a payé les sommes définies à l'article R.124-8 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Substitution de l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire en cas de défaillance de celui-ci

Art. R.124-22. En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est, malgré toute convention contraire et en dépit des obligations qui découlent pour l'entrepreneur de travail temporaire des dispositions des articles L.143-11-1 à L.143-11-9 du présent code, substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes définies à l'article R.124-8, qui restent dues pour la durée de l'utilisation, par lui, des travailleurs temporaires.

Dans ce cas, soit le salarié ou l'organisme de sécurité sociale ou l'institution sociale, soit, en cas de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire, le représentant des créanciers ou le liquidateur avise l'utilisateur de l'insuffisance de la caution en lui adressant une demande de paiement des sommes restant dues par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par lettre remise à l'utilisateur dont il est délivré récépissé.

Le paiement des sommes dues doit être effectué par l'utilisateur dans le délai de dix jours suivant la réception de la demande.

Art. R.124-23. Les salariés ainsi que les organismes de sécurité sociale et les institutions sociales ont une action directe contre l'utilisateur ainsi substitué, même lorsque celui-ci s'est acquitté en tout ou en partie des sommes qu'il devait à l'entrepreneur de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés.

Art. R.124-24. L'utilisateur qui a payé les sommes définies à l'article R.124-8 qui restaient dues est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale ou des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Art. R.124-25. Lorsqu'un organisme de sécurité sociale poursuit à l'encontre de l'utilisateur, substitué à un entrepreneur de travail temporaire en raison de l'insuffisance de la caution, le remboursement de prestations sociales pour défaut de versement des cotisations dues, la somme réclamée ne peut être supérieure au montant des cotisations dues pour les salariés mis à la disposition provisoire de l'utilisateur par ledit entrepreneur dans les conditions prévues aux articles L.124-3 et L.124-4 du présent Code.

Cessation de garantie

Art. R.124-26. Lorsque l'engagement de caution dont bénéficie une entreprise de travail temporaire prend fin pour quelque cause que ce soit, l'activité de cette entreprise, ne peut être poursuivie que si elle a obtenu, dans les conditions prévues par la présente section, un autre engagement de caution, de manière que le paiement des dettes définies à l'article R.124-8 soit garanti sans interruption.

Art. R.124-27. En cas de cessation de la garantie, le garant est tenu d'en aviser dans un délai de trois jours à compter de la date à laquelle il en est informé, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, les directions départementales du travail et de l'emploi, ou, pour les professions agricoles, les services départementaux du travail et de la protection sociale agricoles ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, dans la circonscription desquels sont situés le siège de l'entreprise de travail temporaire et chacun de ses établissements.

Action des organisations syndicales

Art. R.124-28. La lettre recommandée avec accusé de réception adressée au salarié en application de l'article L.124-20 du Code du travail indique :

1° - La nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale représentative ;

2° - Que l'action sera conduite par l'organisation syndicale qui pourra exercer elle-même les voies de recours contre le jugement ;

3° - Que le salarié pourra, à tout moment, intervenir dans l'instance engagée par l'organisation syndicale ou mettre un terme à cette action ;

4° - Que le salarié peut faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à l'action envisagée dans un délai de quinze jours à compter de la date de réception. Ce n'est que passé ce délai que l'acceptation tacite du salarié concerné est considérée comme acquise.

Indemnité de fin de mission

Art. D.124-1. L'indemnité prévue à l'article L.124-4-4 du Code du travail est prise en compte pour la détermination de la rémunération totale visée au premier alinéa de l'article L.223-11 du Code du travail.

Détachement par une ETT étrangère

Art. D.341-5. Les dispositions des articles D.341-5-1 à D.341-5-15 sont applicables aux salariés détachés à titre temporaire sur le territoire national par une entreprise non établie en France pour y effectuer une prestation de services.

Sont considérées comme prestations de services, au sens des articles susmentionnés, les activités de caractère industriel, commercial, artisanal ou libéral exécutées dans le cadre d'un contrat d'entreprise, d'un contrat de mise à disposition au titre du travail temporaire ou de toute autre mise à disposition de salarié.

Toutefois, hormis le cas où le détachement de salariés s'effectue dans le secteur de la construction, les dispositions des articles visés au premier alinéa, concernant la durée minimale des congés annuels payés et les taux de salaire minimal, ne s'appliquent pas aux salariés détachés pour une durée qui n'est pas supérieure à huit jours en vue d'effectuer des travaux de montage initial ou de première installation d'un bien. Ces travaux doivent former partie intégrante d'un contrat de fourniture de biens, être indispensables pour la mise en fonctionnement du bien fourni et être exécutés par les travailleurs qualifiés ou spécialisés de l'entreprise de fourniture.

Art. D.341-5-1. Les salariés visés à l'article D.341-5 du code du travail bénéficient des dispositions des conventions et accords collectifs étendus, applicables aux salariés employés par les entreprises établies en France exerçant une activité principale identique à la prestation de services effectuée.

Sont applicables dans les dispositions conventionnelles susvisées celles relatives à la durée du travail, au travail du dimanche, au travail de nuit, aux congés payés, aux congés pour événements familiaux, aux jours fériés, à la rémunération y compris les primes et compléments de salaires, à la sécurité, à la santé et à l'hygiène au travail, aux mesures protectrices applicables aux conditions de travail et d'emploi des femmes enceintes et des femmes venant d'accoucher, des enfants et des jeunes, à l'égalité de traitement entre hommes et femmes ainsi qu'à toutes dispositions en matière de non-discrimination, aux classifications, aux remboursements des frais de toute nature et à l'indemnisation des absences pour maladie ou accident.

Lorsque le bénéfice des avantages conventionnels est soumis à des conditions d'ancienneté, il convient de prendre en compte l'ancienneté du salarié dans l'entreprise prestataire à compter de la date de conclusion de son contrat de travail.

Art. D.341-5-6. Les dispositions du titre II, chapitre V du livre Ier du Code du travail sont applicables aux salariés détachés sur le territoire français dans le cadre d'une mise à disposition au titre du travail temporaire, à l'exception de l'article L.124-4-4 pour les salariés sous contrat à durée indéterminée dans leur pays d'origine et des articles L.124-8-2 et L.124-15 à L.124-20.

Les obligations des articles L.124-8 et L.124-8-1 s'appliquent aux entreprises qui détachent un salarié dans les conditions visées au premier alinéa sauf si elles respectent une obligation équivalente dans l'état où elles sont établies. L'article L.124-11 leur est applicable dans les conditions spécifiées à l'article D.341-5-8.

Art. D.341-5-8. Les entreprises de travail temporaire qui détachent un salarié sur le territoire français dans les conditions prévues aux articles D.341-5 et D.341-5-6 adressent à la direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle du lieu d'exécution de la mission du salarié détaché une déclaration comportant les mentions suivantes :

1° - Le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise de travail temporaire, les noms, prénoms et domicile du ou des dirigeants de l'entreprise, la désignation du ou des organismes auxquels l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale ;

2° - La preuve de l'obtention d'une garantie financière conformément à l'article L.124-8 ou la preuve du respect des dispositions de garantie équivalente dans le pays d'origine ;

3° - Pour le salarié mis à disposition, les nom, prénoms, sexe, date de naissance, adresse, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission, dates prévisibles du début et de la fin de la mission ;

4° - Le nom ou la raison sociale et l'adresse de l'entreprise utilisatrice.

Cette déclaration s'effectue par pli recommandé ou par télécopie, de manière concomitante à la mise à disposition du salarié.

Elle se substitue pour les entreprises susvisées aux déclarations prévues par les articles L.124-10 et L.124-11.

Secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI

Art. D.124-2. En application de l'article L.124-2-1 (3°), les secteurs d'activité dans lesquels des contrats de travail temporaire peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants :

- Les exploitations forestières ;
- La réparation navale ;
- Le déménagement ;
- L'hôtellerie et la restauration ;
- Les spectacles ;
- L'action culturelle ;
- L'audiovisuel ;
- L'information ;
- La production cinématographique ;
- L'enseignement ;

- Les activités d'enquête et de sondage ;
- L'édition phonographique ;
- Les centres de loisirs et de vacances ;
- L'entreposage et le stockage de la viande ;
- Le sport professionnel ;
- Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France.

Publicité

Art. L.311-4. ... Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci doivent mentionner expressément la dénomination de ces entreprises et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

Art. D.311-5. Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L.124-1 peuvent faire connaître les offres d'emploi correspondant aux missions qu'elles proposent, soit par voie d'affiche apposée en quelque lieu que ce soit, soit par tout autre moyen de publicité.

Attestation ASSEDIC

Art. R.351-5. ... Les entreprises mentionnées à l'article L.124-1, pour leurs salariés sous contrat de travail temporaire, et les associations intermédiaires visées à l'article L.128, pour leurs salariés embauchés sous contrat de travail à durée déterminée en vue d'être mis à la disposition de personnes physiques ou morales, peuvent ne remettre les attestations et justifications visées à l'alinéa premier que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat.

Contraventions

Art. R.152-5. Sera punie des peines applicables aux contraventions de la 5^e classe la personne responsable de la gestion des installations ou des moyens de transports collectifs qui, dans une entreprise utilisatrice, aura contrevenu aux dispositions de l'article L.124-4-7 en empêchant un salarié temporaire d'avoir accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, à ces équipements collectifs.

En cas de récidive, les peines prévues pour les contraventions de la 5^e classe commises en récidive seront applicables.

Art. R.152-6. Sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 3^e classe :

1° - L'entrepreneur de travail temporaire qui aura conclu avec un salarié temporaire un contrat de travail ne

comportant pas les mentions prévues par l'article L.124-4 (2°, 4° et 5°) ;

2° - L'entrepreneur de travail temporaire qui n'aura pas fourni aux organismes prévus à l'article L.351-21, dans le délai prévu à l'article R.124-4, le relevé des contrats de travail mentionnés à l'article L.124-11.

Art. R.152-6-1. Sera puni de la peine d'amende prévue pour les contraventions de la 2^e classe :

1° - L'entrepreneur de travail temporaire qui aura adressé aux organismes prévus à l'article L.351-21 un relevé des contrats de travail non conforme aux prescriptions de l'article R.124-4 ;

2° - L'entrepreneur de travail temporaire qui aura enfreint les dispositions des articles R.124-11 ou R.124-12 ;

3° - Le garant qui aura enfreint les dispositions de l'article R.124-27.

Hygiène et sécurité

Travaux interdits

(arrêté du 8 octobre 1990)

Art. 1^{er} – Il ne peut être fait appel aux salariés sous contrat à durée déterminée ni aux salariés des entreprises de travail temporaire pour les travaux énumérés ci-après :

1° - Les travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés ;
- Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphore d'hydrogène (hydrogène phosphoré) ;
- Arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
- Sulfure de carbone ;
- Oxychlorure de carbone ;
- Dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse) ;
- Dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés de mercure ;
- Béryllium et ses sels ;
- Tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
- Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'-diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4diphényle) ;
- Béta-naphtylamine N, N-bis (2-chloroéthyl) – 2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;
- chlorométhane (chlorure de méthyle) ;
- Tétrachloroéthane.

2° - Les travaux suivants :

- les travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
- métallurgie et fusion du cadmium ; travaux exposant aux composés minéraux solubles de cadmium ;
- polymérisation du chlorure de vinyle ;
- activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou de calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait de l'amiante ou de démolition exposant aux poussières d'amiante ;

- fabrication de l'auramine et du magenta ;
- tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

Art. 2 – Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux travaux énumérés à l'article 1^{er} lorsque ceux-ci s'effectuent à l'intérieur d'appareils rigoureusement clos en marche normale.

Art. 3 – Tout chef d'établissement peut être autorisé, sur sa demande, à utiliser des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou des salariés des entreprises de travail temporaire pour effectuer les travaux visés à l'article 1^{er}. Cette demande doit être adressée au directeur départemental du travail et de l'emploi, accompagnée de l'avis, d'une part du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ; d'autre part au médecin du travail de l'entreprise, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le directeur départemental du travail et de l'emploi statue, dans un délai d'un mois à compter de la présentation de la lettre recommandée, après enquête de l'inspecteur du travail et avis du médecin inspecteur régional permettant de vérifier que des mesures particulières de prévention, notamment par une formation appropriée à la sécurité assurent une protection efficace des salariés de l'établissement contre les risques dus à ces travaux. L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée au chef d'établissement dans le délai d'un mois.

La réclamation du chef d'établissement contre toute décision de rejet est adressée, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, au directeur régional du travail et de l'emploi qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse à l'expiration de ce délai vaut acceptation de la demande.

Cette autorisation peut être retirée par le directeur départemental du travail et de l'emploi lorsqu'il est constaté que les conditions ayant justifié son attribution ne sont plus réunies.

Travaux interdits dans l'agriculture

(arrêté du 27 juin 1991)

Art. 1^{er} – Il ne peut être fait appel à des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ni à des salariés des entreprises de travail temporaire pour les travaux énumérés ci-après :

1° - Travaux comportant l'exposition aux agents suivants :

- Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- Chlore gazeux, à l'exclusion des composés sauf chloropicrine ;
- Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- Iode solide, vapeur, à l'exclusion des composés sauf l'iodure de méthyle ;
- Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphures ;
- Arséniure d'hydrogène (hydrogène arsénié) ;
- Sulfure de carbone ;

- Oxychlorure de carbone ;
- Dioxyde de manganèse (bioxyde de manganèse) ;
- Dichlorure de mercure (bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- Béryllium et ses sels ;
- Tétrachlorométhane (tétrachlorure de carbone) ;
- Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3'- diméthoxybenzidine (dianisidine), 4-aminobiphényle (amino-4diphényle) ;
- Béta-naphtylamine N, N-bis (2-chloroéthyl) – 2-naphtylamine (chlornaphazine), o-toluidine (orthotoluidine) ;
- Chlorométhane (chlorure de méthyle) ;
- Tétrachloroéthane ;
- Paraquat ;
- Arsenite de sodium.

2° - Autres travaux :

- Travaux exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs ;
- Polymérisation du chlorure de vinyle ;
- Activités de fabrication ou de transformation de matériaux contenant de l'amiante, opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou de calorifugeages contenant de l'amiante, activités de confinement, de retrait ou de démolition exposant aux poussières d'amiante ;
- Travaux exposant à l'inhalation des poussières de lin ;
- Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), des grains lors de leur stockage ;
- Tous travaux susceptibles d'entraîner une exposition aux rayonnements ionisants dès lors qu'ils sont effectués dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts.

Art. 2 – Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux travaux énumérés à l'article 1^{er} lorsque ceux-ci s'effectuent à l'intérieur d'appareils rigoureusement clos en marche normale.

Art. 3 – Tout chef d'établissement peut exceptionnellement être autorisé, sur sa demande, à utiliser des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou des salariés des entreprises de travail temporaire pour effectuer les travaux visés à l'article 1^{er}. Cette demande doit être adressée au chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, accompagnée de l'avis d'une part, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ; d'autre part, du médecin du travail, par lettre recommandée avec demande d'avis de réception. Le chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles statue, dans un délai d'un mois à compter de la présentation de la lettre recommandée, après avoir procédé à une enquête et avoir recueilli l'avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'œuvre, afin de vérifier que des mesures particulières de prévention, notamment par une formation appropriée à la sécurité, assurent une protection efficace des salariés contre les risques dus à ces travaux. L'autorisation est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée au chef d'établissement dans le délai d'un mois.

Toute décision de rejet peut faire l'objet d'une réclamation adressée, par lettre recommandée avec demande d'avis

de réception, au chef du service régional de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles, qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. L'absence de réponse à l'expiration de ce délai vaut acceptation de la demande.

Cette autorisation peut être retirée par le chef de service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricoles lorsqu'il est constaté que les conditions ayant justifié son attribution ne sont plus réunies.

Formation à la sécurité

Art. R.231-38. Les salariés embauchés ou ceux employés dans les cas prévus (...) à l'article L.124-2 bénéficient d'une formation à la sécurité répondant aux dispositions de l'article R.231-35.

Indépendamment des dispositions de l'alinéa 1^{er}, les salariés visés à cet alinéa et affectés à des tâches comportant, pour tout ou partie, l'emploi de machines, portatives ou non, des manipulations ou utilisations de produits chimiques, des opérations de manutention, des travaux d'entretien des matériels et des installations de l'établissement, la conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature, des travaux mettant en contact avec des animaux dangereux, bénéficient d'une formation à la sécurité répondant aux dispositions des articles R.231-36 et R.231-37.

Les salariés qui changent de poste de travail ou de technique et qui sont ainsi exposés à des risques nouveaux, ou qui sont affectés, pour tout ou partie, à des tâches définies à l'alinéa 2 bénéficient d'une formation à la sécurité répondant aux dispositions de l'article R.231-36 et R.231-37 complétée, s'il y a modification du lieu de travail, par une formation répondant aux dispositions de l'article R.231-35.

Surveillance médicale spéciale

(arrêté du 11 Juillet 1977)

Art. 1^{er} – Pour les travaux énumérés au présent article, le ou les médecins chargés de la surveillance médicale du personnel effectuant d'une façon habituelle lesdits travaux consacreront à cette surveillance un temps calculé sur la base d'une heure par mois pour dix salariés :

1 - Les travaux comportant la préparation, l'emploi, la manipulation ou l'exposition aux agents suivants :

- Fluor et ses composés ;
- Chlore ; Brome ; Iode ;
- Phosphore et composés, notamment les esters phosphoriques, pyrophosphoriques, thiophosphoriques, ainsi que les autres composés organiques du phosphore ;
- Arsenic et ses composés ; sulfure de carbone, Oxychlorure de carbone ; acide chromique, chromates, bichromates alcalins, à l'exception de leurs solutions aqueuses diluées, Bioxyde de manganèse ; Plomb et ses composés ; Mercure et ses composés ; Glucine et ses sels, Benzène et homologues ; Phénol et naphtols ; Dérivés halogénés, nitrés et aminés des hydrocarbures

et de leurs dérivés ; Brais, goudrons et huiles minérales ; Rayons X et substances radioactives.

2 - Les travaux suivants :

- Application des peintures et vernis par pulvérisation ;
- Travaux effectués dans l'air comprimé ;
- Emploi d'outils pneumatiques à main, transmettant des vibrations ;
- Travaux effectués dans les égouts ;
- Travaux effectués dans les abattoirs, travaux d'équarrissage ;
- Manipulation, chargement et déchargement, transport soit de peaux brutes, poils, crins, soies de porcs, laine, os ou autres dépouilles animales, soit de sacs, enveloppes ou récipients contenant ou ayant contenu de telles dépouilles, à l'exclusion des os dégelatinés ou dégraissés et des déchets de tannerie chaulés ;
- Collecte et traitement des ordures ;
- Travaux exposant à de hautes températures, à des poussières ou émanations toxiques et concernant le traitement des minerais, la production des métaux et les verreries ;
- Travaux effectués dans les chambres frigorifiques ;
- Travaux exposant aux émanations d'oxyde de carbone dans les usines à gaz, la conduite des gazogènes, la fabrication synthétique de l'essence ou du méthanol ;
- Travaux exposant aux poussières de silice, d'amiante et d'ardoise (à l'exclusion des mines, minières ou carrières) ;
- Travaux de polymérisation du chlorure de vinyle ;
- Travaux exposant aux cadmium et ses composés ;
- Travaux exposant aux poussières de fer ;
- Travaux exposant aux substances hormonales ;
- Travaux exposant aux poussières de métaux durs (tantale, titane, tungstène et vanadium) ;
- Travaux exposant aux poussières d'antimoine ;
- Travaux exposant aux poussières de bois ;
- Travaux en équipes alternantes effectués de nuit en tout ou en partie ;
- Travaux d'opérateur sur standard téléphonique, sur machines mécanographiques, sur perforatrices, sur terminal à écran ou visionneuse en montage électronique ;
- Travaux de préparation, de conditionnement, de conservation et de distribution de denrées alimentaires ;
- Travaux exposant à un niveau de bruit supérieur à 85 décibels.

Art. 2 – Les dispositions du présent arrêté ne s'appliquent pas aux travaux énumérés à l'article 1^{er} lorsque ceux-ci s'effectuent à l'intérieur d'appareils rigoureusement clos en marche normale.

Art. 3 – Lorsque les mesures particulières de prévention assurent une protection efficace des travailleurs contre les risques dus aux travaux énumérés à l'article 1^{er}, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre peut, après avis du médecin inspecteur du travail et de la main-d'œuvre et du comité d'entreprise ou de la commission de contrôle mentionnée à l'article D.241-7 (R.241-14) du Code du travail, ou, à défaut de l'une ou de l'autre de ces institutions, des délégués du personnel, dispenser le chef d'établissement d'assurer la surveillance médicale spéciale du personnel affecté à certains postes.

Art. 4 – Les arrêtés des 22 juin 1970 et novembre 1974 sont abrogés.

Médecine du travail

Art. R.243-1. Les dispositions du chapitre 1^{er} du présent titre sont applicables à la médecine du travail des salariés liés par un contrat de travail temporaire, sous réserve des modalités particulières prévues par le présent chapitre.

Agrément et fonctionnement des services médicaux

Art. R.243-2. Pour les entreprises de travail temporaire relevant de la section première du chapitre 1^o du présent titre, la demande d'agrément ainsi que les demandes de renouvellement faites en application des dispositions de l'article R.241-7 sont accompagnées d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Art. R.243-3. Les services médicaux interentreprises habilités à exercer les missions de médecine du travail pour les salariés liés par un contrat de travail temporaire doivent constituer un secteur médical réservé à ces salariés à compétence géographique propre.

Les demandes d'approbation, d'agrément et de renouvellement d'agrément prévues à l'article R.241-21 sont accompagnées d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

Art. R.243-4. L'agrément mentionné aux articles R.243-2 et R.243-3 est notamment subordonné à la condition que le service médical s'engage à participer au fichier commun prévu par l'article R.243-13.

Art. R.243-5. Le secteur médical institué en application de l'article R. 243-3 pour les salariés liés par un contrat de travail temporaire n'est pas soumis à l'obligation, énoncée à l'article R. 241-13, de créer au moins un centre médical fixe.

Dans les cas où aucun centre médical fixe n'est créé, le secteur médical est rattaché au centre d'un autre secteur du même service.

Des personnels des services médicaux

Art. R.243-6. Dans les services médicaux interentreprises, l'affectation d'un médecin du travail au secteur médical chargé des salariés liés par un contrat de travail temporaire ne peut être faite à titre exclusif, sauf dérogation accordée par le directeur régional du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur régional du travail et de la main-d'oeuvre, lorsque les caractéristiques particulières du secteur médical l'exigent.

Art. R.243-7. Dans les services autonomes et dans les services médicaux interentreprises agréés pour les salariés liés par un contrat de travail temporaire, le temps minimal dont le médecin du travail doit disposer pour remplir sa mission à l'égard de ces salariés est fixé à une heure par mois pour quinze salariés.

Chaque salarié est compté pour un dans ce nombre dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire dès sa première mise à disposition d'une entreprise utilisatrice, quels que soient le nombre et la durée des missions effectuées dans l'année.

Art. R.243-8. Les conditions dans lesquelles le médecin de l'entreprise de travail temporaire a accès aux postes

de travail occupés ou susceptibles d'être occupés par des travailleurs temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail concernés.

Action sur le milieu de travail et examens médicaux

Art. R.243-9. Les rapports annuels prévus par les articles R.241-26, R.241-33 et R.241-34 comportent des éléments particuliers consacrés à la surveillance médicale des travailleurs temporaires.

Art. R.243-10. Dans les entreprises de travail temporaire, le document mentionné par l'article R.241-25 comporte des indications particulières, fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

Art. R.243-11. I - L'examen médical d'embauchage prescrit à l'article R.241-48 est effectué par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire.

L'examen peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois.

II. - Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire peut ne pas effectuer un nouvel examen d'embauchage avant une nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1^o - Le travailleur ne demande pas un nouvel examen et le médecin n'estime pas celui-ci nécessaire, notamment au vu des informations relatives aux caractéristiques particulières du poste mentionnées à l'article L.124-3 et des informations mentionnées à l'article R.243-14 ;

2^o - Le médecin a pris connaissance de la fiche d'aptitude établie en application de l'article R.241-57 soit pour le compte de la même entreprise de travail temporaire, soit pour le compte d'une autre entreprise de travail temporaire ;

3^o - L'aptitude ou l'une des aptitudes reconnues lors de l'examen médical d'embauchage effectué à l'occasion d'une mission précédente correspondent aux caractéristiques particulières du poste mentionnées à l'article L.124-3 et aux informations mentionnées à l'article R.243-14 ;

4^o - Aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu soit au cours des douze mois qui précèdent, si le travailleur est mis à disposition par la même entreprise de travail temporaire, soit au cours des six mois qui précèdent dans le cas d'un changement d'entreprise de travail temporaire.

Art. R.243-12. Lorsqu'un décret pris en application de l'article L.231-2 (2^o) prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication au poste de travail, notamment avant l'affectation, ces examens sont effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'existence ou l'absence de contre-indication.

Les examens complémentaires pratiqués au titre de la surveillance médicale particulière afférente aux travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par l'arrêté mentionné à l'article R.241-50 sont effectués par le médecin de l'entreprise utilisatrice qui se prononce, éventuellement, sur l'aptitude du salarié à occuper le poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de ces examens.

Dispositions diverses

Art. R.243-13. Dans la zone géographique déterminée, selon le cas, par le directeur régional ou les directeurs régionaux du travail et de l'emploi, après avis du médecin inspecteur régional ou des médecins inspecteurs régionaux du travail et de la main-d'oeuvre, lorsqu'il existe plusieurs services médicaux qui demandent à être agréés pour assurer les missions de la médecine du travail des salariés liés par un contrat de travail temporaire, ces services doivent constituer un fichier commun à l'effet de regrouper les fiches d'aptitude médicale de ces salariés, dans les conditions définies par la loi n°78-17 du 6 janvier 1978.

Les entreprises qui adhèrent à ces services médicaux ne peuvent accéder qu'aux informations attestant l'aptitude du salarié à un ou plusieurs emplois.

Art. R.243-14. Lors de la signature du contrat mentionné à l'article L.124-3, l'entrepreneur de travail temporaire et l'utilisateur se communiquent l'identité de leur service médical. L'utilisateur fait, en outre, connaître si le poste de travail devant être occupé comporte des travaux mentionnés par les décrets pris en application de l'article L.231-2 (2°) ou des travaux comportant des exigences ou des risques spéciaux déterminés par l'arrêté mentionné à l'article R.241-50. Les médecins du travail de l'entrepreneur de travail temporaire et de l'utilisateur en sont également avisés.

Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des salariés liés par un contrat de travail temporaire doivent être communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire concernées.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire tient le dossier médical prévu à l'article R.241-56.

Art. R.243-15. Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

Tarification accidents du travail

Art. D.242-6-1. Le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est déterminé par établissement.

Le classement d'un établissement dans une catégorie de risque est effectué en fonction de l'activité exercée selon une nomenclature de risques et des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

Coût de l'accident du travail

Art. R.242-6-1. (Décr. n°92-558 du 25 juin 1992, art.1^{er}). Le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mis pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice en application de l'article L.241-5-1 comprend les capitaux représentatifs des rentes et les capitaux correspondant aux accidents mortels, calculés selon les modalités prises en application de l'article L.242-5. Il est imputé au compte de l'établissement utilisateur à hauteur d'un tiers pour déterminer le taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles de cet établissement ou, le cas échéant, du groupe d'établissements pour lesquels un taux commun est déterminé.

Toutefois, le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est entièrement imputé au compte employeur de l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice qui fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire est regardée comme défaillante au sens des dispositions du premier alinéa de l'article L.241-5-1.

L'entreprise utilisatrice qui assume directement la charge totale de la gestion du risque en vertu des articles L.413-13 ou L.413-14 est tenue de verser à l'organisme de recouvrement dont elle relève, en une seule fois, le montant de la fraction de coût mise à sa charge. Ce montant lui est notifié par la caisse régionale d'assurance maladie, qui en informe simultanément l'organisme de recouvrement dont relève l'établissement où le salarié a été victime de l'accident ou bien a contracté la maladie professionnelle.

Pour la détermination de la date d'exigibilité du versement, les périodes de paiement des rémunérations mentionnées au premier alinéa de l'article R.243-6 s'entendent de périodes au cours desquelles a lieu la notification du montant par l'organisme de recouvrement.

Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice relèvent, au titre de l'activité des salariés qu'elles emploient, de régimes de sécurité sociale différents, la part du coût prévu au premier alinéa imputable à l'entreprise utilisatrice donne lieu à remboursement par le régime de cette dernière au régime de l'entreprise de travail temporaire.

Art. R.242-6-2. (Décr. n°92-558 du 25 juin 1992, art.1^{er}). L'entreprise de travail temporaire adresse à l'entreprise utilisatrice, sur la demande de celle-ci, les justificatifs de dépenses et les éléments de procédure suivants :

- 1° Déclaration d'accident faite par l'entreprise de travail temporaire ;
- 2° Attestations de salaires ;
- 3° Copies des décisions de prise en charge ou de refus de prise en charge au titre des accidents du travail ;
- 4° Copies des notifications des décisions attributives de rente.

L'entreprise utilisatrice adresse à l'entreprise de travail temporaire sur la demande de celle-ci les pièces justificatives qu'il a été procédé aux communications prévues à l'article R.412-2.

Art. R.242-6-3. (Décr. n° 92-558 du 25 juin 1992, art.1^{er}). Les litiges concernant la répartition de la charge financière de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice relèvent du contentieux général de la sécurité sociale.

Lorsque l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise utilisatrice introduit une action contentieuse portant sur un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le coût a fait l'objet du partage prévu à l'article L.241-5-1, l'entreprise requérante est tenue de mettre en cause l'autre entreprise. En cas de carence de l'entreprise requérante, le juge ordonne d'office cette mise en cause à peine d'irrecevabilité.